جـــامـعـة دهـوك الـتـقـنـيـة
مـعـهـد زاخـــو الـتـقـنـي
قـســم ادارة اعـــمـــال
مـــرحـلـــة الاولـــى

التقرير عن

الموارد البشرية

من اعداد الطلاب
فاتن عزالدين فتاح
رنگين محمد إبراهيم
موناخلات وضبان
إبراهيم خالد رشيد
نيهاد نجم عبدالله

باشراف
د . افان يوسف حجي

٢٠٢٤ ـ ٢٠٢٥

المحتويات

ملخص ١

المقدمة..... ٢

مفهوم إدارة الموارد البشرية ٣

ألاهداف إدارة الموارد البشرية..... ٤

الفوائد التي تساهم في تحسين الأداء داخل المؤسسات..... ٥

ألابعاد إدارة الموارد البشرية..... ٦

آلاثار إدارة الموارد البشرية..... ٧

استنتاج إدارة الموارد البشرية..... ٨

المصادر..... ٩

ملخص

إدارة الموارد البشرية (HRM) هي وظيفة إدارية تهدف إلى تنظيم وإدارة العنصر البشري داخل المنظمة بطريقة تضمن تحقيق الأهداف المؤسسية بأعلى كفاءة. تشمل مسؤولياتها استقطاب الكفاءات، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، توفير بيئة عمل مناسبة، وتحفيز الموظفين لضمان إنتاجية عالية.

تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا استراتيجيًا في تحسين الثقافة التنظيمية، تعزيز الولاء الوظيفي، والالتزام بالقوانين واللوائح العمالية. كما تساهم في إدارة الأجور والمزايا لضمان رضا الموظفين وتحقيق التوازن بين أهداف المنظمة واحتياجات العاملين.

بفضل دورها المحوري، تساعد إدارة الموارد البشرية في بناء فرق عمل قوية، زيادة الإنتاجية، وتحقيق النجاح المستدام للمؤسسة.

المقدمة

إدارة الموارد البشرية هي أحد العناصر الأساسية في أي منظمة، حيث تركز على إدارة وتوجيه الأفراد الذين يشكلون رأس المال البشري داخل المؤسسة. تتمثل مهمة إدارة الموارد البشرية في توفير بيئة عمل تتيح للموظفين تحقيق إمكاناتهم الكاملة وتساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

تتضمن وظائف إدارة الموارد البشرية استقطاب وتوظيف الكفاءات، التدريب والتطوير، إدارة الأداء، وضع استراتيجيات التحفيز، وتحقيق التوازن بين حقوق الموظفين ومتطلبات المنظمة. كما أن الإدارة الفعّالة للموارد البشرية تساهم في تحسين الإنتاجية، رفع مستويات الرضا الوظيفي، والحفاظ على ثقافة مؤسسية إيجابية.

مع تطور أساليب العمل واحتياجات السوق، أصبحت إدارة الموارد البشرية عنصراً استراتيجياً في تعزيز الأداء المؤسسي، مما يجعلها من أهم ركائز نجاح أي مؤسسة سواء كانت صغيرة أو كبيرة.

مفهوم إدارة الموارد البشرية:

تساهم في زيادة الإنتاج، ورفع مستوى المنظمة أو المؤسسة، وتقليل نسبة حدوث الأخطاء، وذلك من خلال توفير بيئة عمل مناسبة لجميع الموظفين في مختلف الأقسام.

مساعدة الموظفين في تحقيق أهدافهم ليتمكنوا من تحسين مستوى معيشتهم.

مساعدة الموظفين في تحقيق أعلى نسبة نجاح لهم وللمنظمة أو الشركة، وخلق جو من التنافس مع الشركات الأخرى.

حل جميع المشكلات التي قد تواجِه الموظفين، وإيجاد حل يرضي جميع الأطراف من خلال تقييم الشكاوى المقدَّمة من قِبل الموظفين، أو المدراء، أو أصحاب العمل.

تحسين العلاقة بين جميع أقسام المنظمة أو الشركة، وتطوير التعاون بينهم؛ فإدارة الموارد البشرية تُعدُّ حلقة الوصل بين هذه الأقسام، الأمر الذي يساهم في تحقيق نجاح العمل على أعلى مستوى.

مساهمتها في رفع المستوى المادي للموظفين من خلال زيادة الرواتب والمكافآت المالية.

الموارد البشرية هي مجموعة من الأفراد الذين يشكلون القوى العاملة في المنظمة أو قطاع الأعمال، وإنَّ مفهوم إدارة الموارد البشرية يعني التركيز على العنصر البشري العامل في المؤسسة أو المنشأة، وهو نوع خاص من أنواع الإدارة مَهمته التركيز على كيفية استقطاب الموظفين، والطريقة التي يتم اختيارهم بها، ويَعمل على تنظيم أمورهم، وتقييم أدائهم، وتدريب الموظفين الجُدد، كما أنَّها تُعدُّ من أهم الأعمال الإدارية التي يتم الاعتماد عليها في كافة المنظمات والمؤسسات، وهناك عديدٌ من التعريفات الخاصة بإدارة الموارد البشرية نذكر لكم منها:

ألاهداف إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية تهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية التي تساهم في نجاح المنظمة. من أبرز هذه الأهداف:

١. استقطاب وتوظيف الكفاءات: جذب أفضل الأفراد المؤهلين وتوظيفهم في المناصب المناسبة التي تلائم احتياجات المنظمة.

٢. تنمية وتدريب الموظفين: توفير فرص التدريب والتطوير المستمر للموظفين لتحسين مهاراتهم وزيادة كفاءتهم.

٣. تحفيز الموظفين: تطبيق سياسات وحوافز تشجع على زيادة الإنتاجية، وتحقيق رضا الموظفين، وتعزيز ولائهم للمؤسسة.

٤. إدارة الأداء: تقييم أداء الموظفين بشكل دوري لضمان تحقيق الأهداف الفردية والجماعية، وتقديم التغذية الراجعة التي تساعد على التحسين المستمر.

٥. إدارة العلاقات العمالية: تعزيز بيئة عمل إيجابية وآمنة، والاهتمام بالعلاقات بين الموظفين والإدارة لحل النزاعات وتحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات.

٦. الحفاظ على بيئة عمل صحية: ضمان توفير بيئة عمل تحترم حقوق الإنسان وتلبي احتياجات الموظفين من حيث الأمان الصحي والنفسي.

٧. إدارة الأجور والمزايا: وضع سياسات للأجور والمكافآت تضمن العدالة والشفافية وتشجع على الأداء المتميز.

٨. تعزيز الثقافة التنظيمية: تطوير ثقافة مؤسسية تعكس قيم المنظمة وتشجع على التعاون، الابتكار، والمسؤولية.

من خلال تحقيق هذه الأهداف، تسهم إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأداء العام للمنظمة وتحقيق استدامتها على المدى الطويل.

الفوائد التي تساهم في تحسين **الأداء داخل المؤسسات**

إدارة الموارد البشرية لها العديد من الفوائد التي تساهم في تحسين الأداء داخل المؤسسات. من أبرز هذه الفوائد:

١. تحسين الأداء المؤسسي: تساعد إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين من خلال برامج التدريب والتطوير، مما يزيد من كفاءتهم ويعزز الإنتاجية.

٢. تحقيق التوازن بين الموظفين والموارد: تساهم في التأكد من وجود التوازن بين عدد الموظفين والموارد المتاحة، مما يساهم في تقليل الفاقد وتحقيق أقصى استفادة من الموارد.

٣. زيادة الرضا الوظيفي: من خلال توفير بيئة عمل صحية، تقديم مزايا للموظفين، وتحقيق العدالة في توزيع الأجور والحوافز، مما يسهم في رفع مستوى الرضا العام لدى الموظفين.

٤. تقليل معدل الدوران الوظيفي: من خلال خلق بيئة تحفيزية ومساندة، تساعد إدارة الموارد البشرية في تقليل تسرب الموظفين وتوفير بيئة تشجعهم على البقاء والعمل.

٥. تعزيز التواصل بين الموظفين والإدارة: تساهم في تحسين قنوات الاتصال بين مختلف مستويات المنظمة، مما يعزز الشفافية ويزيد من التعاون بين الفرق المختلفة.

٦. التخطيط الاستراتيجي: تساعد في وضع استراتيجيات لاختيار وتوظيف الأفراد المناسبين في الأماكن المناسبة داخل المؤسسة، مما يعزز القدرة التنافسية للمؤسسة.

٧. مواكبة التغيرات السوقية: توفر للمنظمات مرونة في التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل من خلال تحديث السياسات وتطوير مهارات الموظفين وفقًا لاحتياجات السوق.

٨. تحقيق الامتثال للقوانين: تساهم في ضمان الامتثال للقوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل، مما يقلل من المخاطر القانونية والمالية للمؤسسة.

ألابعاد إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية تتعامل مع مجموعة من الأبعاد التي تساهم في تحقيق أهداف المنظمة وتحسين أداء الأفراد. من أهم هذه الأبعاد:

١. التوظيف واختيار الموظفين: يشمل عملية استقطاب الكفاءات وتوظيف الأفراد المناسبين وفقًا لاحتياجات المنظمة. يتطلب ذلك تطوير استراتيجيات فعّالة لجذب أفضل المواهب من خلال الإعلان عن الوظائف، إجراء المقابلات، وتقييم المتقدمين.

٢. التدريب والتطوير: يتضمن توفير برامج تدريبية لتحسين المهارات الفنية والسلوكية للموظفين. يشمل أيضًا برامج تطويرية تهدف إلى تأهيل الموظفين لتولي مناصب أعلى في المستقبل.

٣. إدارة الأداء: تتعلق بتقييم أداء الموظفين بشكل مستمر لضمان أنهم يحققون أهدافهم الشخصية والمهنية بما يتماشى مع أهداف المنظمة. يشمل ذلك وضع معايير واضحة للأداء، تقديم ملاحظات دورية، وإعداد خطط لتحسين الأداء.

٤. إدارة الرواتب والمزايا: تتعلق بتحديد هيكل الأجور والمزايا المادية وغير المادية التي تقدم للموظفين. يتضمن ذلك تحديد الرواتب، المكافآت، الحوافز، وبرامج التأمينات الصحية والاجتماعية.

٥. إدارة العلاقات العمالية: تتعامل مع الحفاظ على علاقات جيدة بين الإدارة والموظفين. تشمل حل النزاعات العمالية، التفاوض على عقود العمل، وضمان الالتزام بالقوانين العمالية.

٦. التحفيز والرضا الوظيفي: يشمل فهم وتحفيز احتياجات الموظفين لضمان رضاهم عن العمل. يتطلب ذلك تطبيق استراتيجيات تحفيزية مثل الحوافز المالية والمعنوية وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

٧. الصحة والسلامة المهنية: ضمان بيئة عمل آمنة وصحية من خلال وضع سياسات وإجراءات تحمي الموظفين من المخاطر المهنية والحوادث. يشمل ذلك تأمين ظروف عمل مناسبة ومتوافقة مع اللوائح الصحية.

٨. إدارة الثقافة التنظيمية: تهدف إلى بناء وتطوير ثقافة مؤسسية تعكس قيم المنظمة وتشجع على التعاون، الإبداع، والمسؤولية. هذه الثقافة تلعب دورًا مهمًا في تعزيز الروح المعنوية للموظفين وتحقيق استدامة النجاح.

آلاثار إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية تؤثر بشكل كبير على المنظمة من خلال عدة جوانب رئيسية، وهي:

١. زيادة الإنتاجية والكفاءة : من خلال توظيف الأشخاص المناسبين، تدريبهم بشكل دوري، وتقديم الدعم المستمر، تساهم إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، مما يؤدي إلى رفع الكفاءة العامة للمنظمة.

٢. تحقيق رضا الموظفين : تساهم إدارة الموارد البشرية في تحسين بيئة العمل، توفير الحوافز، والتأكد من أن الموظفين يشعرون بالاحترام والتقدير. هذا يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين وتعزيز ولائهم للمنظمة.

٣. خفض معدل دوران العمل : من خلال تحسين ظروف العمل، تقديم فرص للنمو المهني، وتقديم حوافز مناسبة، تساعد إدارة الموارد البشرية في تقليل معدلات الاستقالة والاحتفاظ بالموظفين ذوي الكفاءات العالية.

٤. تعزيز ثقافة المنظمة : تساهم في بناء ثقافة مؤسسية إيجابية من خلال غرس القيم والمبادئ التي تشجع على التعاون، الابتكار، والمسؤولية، مما يساعد في تحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة.

٥. تحسين الأداء المالي للمنظمة : من خلال تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، تؤدي إدارة الموارد البشرية إلى تحسين الأداء المالي للمنظمة. استثمار الموارد البشرية بشكل صحيح يسهم في زيادة الإيرادات وتقليل التكاليف.

٦. الامتثال للقوانين واللوائح : إدارة الموارد البشرية تضمن التزام المنظمة بالقوانين العمالية واللوائح المحلية والدولية، مما يساعد في تجنب المشكلات القانونية ويحمي سمعة المنظمة.

استنتاج إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية تعد من الركائز الأساسية لأي منظمة تسعى لتحقيق النجاح المستدام والنمو. فهي لا تقتصر على توظيف الأفراد فقط، بل تشمل استراتيجيات شاملة تهدف إلى تحسين الأداء، تطوير المهارات، وتحفيز الموظفين للوصول إلى أقصى إمكاناتهم.

من خلال استقطاب الكفاءات، تدريب الموظفين، وتقديم بيئة عمل إيجابية، تساهم إدارة الموارد البشرية في رفع الإنتاجية وزيادة رضا الموظفين، مما يؤثر إيجابياً على الأداء العام للمنظمة. كما أن إدارة العلاقات العمالية وضمان الالتزام بالقوانين تساهم في الحفاظ على استقرار المنظمة وحمايتها من المخاطر القانونية.

في الختام، يمكن القول إن إدارة الموارد البشرية تمثل جزءاً استراتيجياً ضرورياً لبناء فريق عمل قوي، ثقافة مؤسسية إيجابية، وتحقيق أهداف المنظمة على المدى البعيد.

المصادر//

١/احمد ماهر:إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعة، مصر ، ٢٠٠٤_٣.

٢/ راوية حسن: إدارة الموارد البشريه في القرن الواحد و العشرين ،الدار الجامعية ،د ط ،مصر ،٢٠٠١.

٣/ دليم القحطاني محمد: إدارة الموارد البشرية، نحو منهج الاستراتيجي متكامل، مكتبة ملك فهد الوطنية ،المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٥.